

metal

**Observatorio
industrial del sector
del metal**



2009

**Flexibilidad laboral en el
sector del metal. Un análisis
sobre la regulación
convencional sectorial**



federación de industria

ÍNDICE

I. MARCO GENERAL.	
CONTEXTO SECTORIAL Y ESTRUCTURA CONVENCIONAL	5
I.1. DATOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS SOBRE LOS MERCADOS DE BIENES Y SERVICIOS INDUSTRIALES.	7
I.2. MARCO DE REGULACIÓN LABORAL (DISEÑO DEL MERCADO DE TRABAJO SECTORIAL)	12
I.3. MAPA DE LA ESTRUCTURA CONVENCIONAL DEL SECTOR.	14
 II. CONTENIDO CONVENCIONAL. EXAMEN Y ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES DEL SECTOR	 17
II.1. CARACTERES DE LA CONTRATACIÓN Y DEL EMPLEO EN EL SECTOR DEL METAL	20
II.1.1. INTRODUCCIÓN.	20
II.1.2. REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS CONTRATOS DEL SECTOR.	21
II.1.2.1. Los contratos temporales.	23
II.1.2.2. El contrato indefinido.	24
II.1.2.3. Los contratos formativos.	25
II.1.3. CLÁUSULAS PARA LA CONTENCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.	29
II.1.3.1. Derechos de información de los representantes.	29
II.1.3.2. Derechos de participación a través de las comisiones de contratación.	31
II.1.3.3. Cláusulas disuasorias de la contratación temporal: el aumento de las indemnizaciones.	32
II.1.4. CLÁUSULAS DE EMPLEO PARA LA ESTABILIDAD DE LA PLANTILLA.	34
II.1.5. MEDIDAS CONVENCIONALES DE CREACIÓN DE EMPLEO.	38
II.1.5.1. Las bolsas de empleo marcan criterios de prioridad para el acceso a la empresa.	38
II.1.5.2. Prohibición del pluriempleo.	39
II.1.6. CONCLUSIONES	40
 II.2. SUBCONTRATACIÓN Y CALIDAD DEL EMPLEO	 42
II.2.1. SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, CALIDAD DEL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	42
II.2.2. RASGOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE SUBCONTRATACIÓN Y CALIDAD DEL EMPLEO DEL SECTOR METAL	45
II.2.3. UNA MUY LIMITADA ATENCIÓN A LA REGULACIÓN DEL RECURSO A LA SUBCONTRATACIÓN Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONTRATA	47
II.3.4. LA GARANTÍA DE LA CONTINUIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONTRATA COMO PREOCUPACIÓN PRIORITARIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	50
 II.3. LA ESTRUCTURA SALARIAL	 61
II.3.1. INTRODUCCIÓN	61
II.3.2. ESTRUCTURA SALARIAL, INCENTIVOS Y FLEXIBILIDAD	63
II.3.3. REMUNERACIÓN, DERECHOS SOCIALES Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	72
II.3.4. BREVES CONCLUSIONES FINALES Y ALGUNAS PROPUESTAS AL RESPECTO	77
 II.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	 78
II.4.1. DE LA ORDENANZA LABORAL AL ACUERDO ESTATAL	78
II.4.2. LA ESTRUCTURA PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DEL METAL	81
II.4.2.1. Tendencias en la clasificación profesional. Modelos clasificatorios	81
II.4.2.2. Caracterización del sistema clasificatorio por grupos profesionales	85
II.4.2.2.1. <i>Implantación</i>	85
II.4.2.2.2. <i>Número y estructura de grupos profesionales</i>	85
II.4.2.2.3. <i>Divisiones funcionales</i>	86
II.4.2.2.4. <i>Adecuación de los criterios de calificación</i>	86
II.4.2.3. Caracterización del sistema clasificatorio por categorías profesionales	87
II.4.2.4. Participación de los trabajadores en la clasificación profesional	89
II.4.3. RETRIBUCIÓN SALARIAL	91

II.4.4. POLIVALENCIA FUNCIONAL	92
II.4.5. MOVILIDAD FUNCIONAL	92
II.4.6. SISTEMAS DE PROMOCIÓN INTERNA Y ASCENSOS	94
Anexo: Tablas	96
II.5. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	101
II.5.1. EL CONTENIDO Y LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.	101
II.5.1.1. Introducción.	101
II.5.1.2. La estructuración convencional “de abajo a arriba” en la regulación del tiempo de trabajo.	102
II.5.1.3. Características básicas de la ordenación del tiempo de trabajo en el sector del metal.	104
II.5.1.3.1. <i>La jornada de trabajo. El repunte indirecto en la duración de la jornada.</i>	104
II.5.1.3.2. <i>La distribución de la jornada: ausencia material, incremento formal.</i>	105
II.5.1.3.3. <i>Las vacaciones. Regulación clásica y exhaustiva.</i>	107
II.5.1.3.4. <i>Retribuciones clásicas ligadas al tiempo de trabajo.</i>	108
II.5.1.4. La introducción de mecanismos de flexibilización de la organización del tiempo.	109
Principales instrumentos y condiciones generales de aplicación.	
II.5.1.4.1. <i>Las variaciones del tiempo de trabajo: consideraciones generales</i>	109
II.5.1.4.2. <i>La ampliación de la jornada semanal de lunes a sábado</i>	110
II.5.1.4.3. <i>Las bolsas de horas ordinarias.</i>	110
II.5.1.4.4. <i>Las bolsas de horas extraordinarias</i>	112
II.5.1.4.5. <i>Las modulaciones horarias</i>	112
II.5.1.4.6. <i>La gestión de las vacaciones.</i>	114
II.5.1.4.7. <i>A modo de conclusión: la acumulación de instrumentos de flexibilidad</i>	114
II.5.2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	114
II.5.2.1. Introducción.	114
II.5.2.2. Tipología.	116
II.5.2.3. Reducción de las horas extraordinarias.	117
II.5.2.4. Compensación de las horas extraordinarias.	120
II.5.2.4.1. <i>Abono en metálico o con descanso.</i>	121
II.5.2.4.2. <i>Abono en metálico.</i>	132
II.5.2.4.3. <i>Compensación con descanso.</i>	134
II.5.2.4.4. <i>Fórmulas mixtas</i>	135
II.5.2.5. Límites legales y convencionales.	136
II.5.2.6. Control.	138
II.5.2.7. Derechos de participación.	139
II.5.3. TIEMPO DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	146
II.5.3.1. Introducción.	146
II.5.3.2. Permiso de lactancia.	147
II.5.3.3. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	149
II.5.3.4. Reducción de jornada por cuidado de menores.	149
II.5.3.5. Reducción de jornada por cuidado de familiares.	150
II.5.3.6. Vacaciones.	151
II.5.3.7. Permisos y licencias.	155
II.6. DERECHOS COLECTIVOS DE PARTICIPACIÓN	157
II.6.1. PREMISA	157
II.6.2. INFORMACIÓN Y CONSULTA	158
II.6.3. COMISIONES PARITARIAS	159
II.6.4. PARTICIPACIÓN SINDICAL	161
II.6.5. VALORACIÓN Y PROPUESTAS	162
III. CONCLUSIONES GENERALES	205

II.3. LA ESTRUCTURA SALARIAL

II.3.1. INTRODUCCIÓN

La autonomía colectiva y los convenios que de ella derivan, han supuesto históricamente el instrumento más adecuado para la fijación de los salarios, estableciendo una regulación adaptada a las necesidades de cada sector y empresa en cada momento (¹⁶⁷).

Las circunstancias actuales que atraviesa nuestro país, los graves problemas de productividad que sufrimos y la búsqueda de soluciones, hacen imprescindible el estudio desde una perspectiva práctica de sectores tan relevantes como el del metal. Así las cosas, se impone la necesidad de abordar el estudio de la estructura salarial de este concreto sector, analizando su grado de flexibilidad y su potencial competitivo y productivo, y proponiendo aquellas alternativas que mejor contribuyan a desarrollar, en su caso, tales cualidades, subrayando asimismo aquellas otras que ya hayan sido aplicadas parcialmente en el sector.

Así, el estudio de la muestra de convenios de ámbito provincial y autonómico (al que se suma el estatal de ferralla) que integran lo que hemos denominado como sector del metal se aborda desde dos planos distintos. El primero, y quizá más importante, es de índole cuantitativa, y pretende determinar si la estructura salarial del mencionado sector resulta una estructura flexible, esto es, un sistema no excesivamente complejo en el que los distintos elementos integrantes respondan a criterios de eficiencia, articulándose con las nuevas formas de organización del trabajo e incentivando de esta forma una mayor productividad de los trabajadores y, en última instancia, de la empresa. Por su parte, la segunda parte del trabajo, de carácter quizá más cualitativo, se adentra, por un lado, en aquellos elementos de la remuneración que se vinculan con otros derechos sociales, como los complementos por IT, y los permisos y licencias retribuidas; por otro, en los mecanismos con que cuenta la representación legal de los trabajadores para la vigilancia y control de los sistemas remuneratorios así como para la configuración de nuevas estructuras salariales en su caso.

Con carácter más concreto, y por lo que se refiere al primero de los apartados, hemos tratado de verificar una serie de elementos que nos dan una idea global de cuán flexible es la estructura salarial de cada convenio en su caso, como un instrumento más capaz de aumentar la productividad de la empresa, sin que ello suponga necesariamente una disminución de los derechos de los trabajadores en lo que a la remuneración por su trabajo se refiere. Así, en primer lugar, hemos comprobado si se definen los distintos conceptos salariales, como elemento básico para su comprensión por el trabajador, primera garantía de su correcto cobro. Con carácter particular, hemos identificado aquellas definiciones que, además, incorporan en su redacción estructuras como “por día trabajado”, por cuanto que desincentivan el absentismo, y, en directa conexión con lo anterior, también hemos identificado aquellos conceptos salariales cuantificados con periodicidad diaria, semanal o mensual. Del mismo modo, se han extraído lo que hemos denominado como “partidas flexibles”, esto es, aquellas que tienen que ver con la productividad medida, primas por incentivos, beneficios, absentismo colectivo, etc.; y se ha prestado especial atención a las horas extraordinarias en tanto

¹⁶⁷ MERCADER UGUINA, J.R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia del salario sobre la reforma laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 39.

que, como se sabe, el art. 35 ET da la opción a la regulación convencional para que escoja, en su caso, la forma en que compensará su realización, con descanso o mediante su remuneración, opción que tiene importantes consecuencias como se verá más adelante. En conexión con esa atención al propio desenvolvimiento de la negociación colectiva, nos hemos fijado en aquellos supuestos que se remiten a la negociación colectiva en el centro de trabajo puesto que, como se sabe, por su naturaleza, es el ámbito que goza de una mayor concreción y carácter práctico (¹⁶⁸). Por último, y como no podía ser de otra forma, teniendo presente que el salario es una de las principales fuentes de discriminación entre sexos (art. 5 LOIMH), hemos estudiado si existen normas que tratan de evitarla y la potencialidad de las mismas en cuanto al fin perseguido.

Por lo que hace al otro bloque temático, en el primero de ellos se ha abordado si persisten estructuras salariales complejas, poco flexibles y con poco peso del salario base; y la forma en que se articulan los complementos por incapacidad temporal en su caso. En segundo lugar, nos hemos sumergido en las normas relativas a la representación de los trabajadores en la empresa para determinar si existen comisiones paritarias con competencias en materia de control de la estructura salarial; las remisiones que a este respecto se pudieran hacer a la representación legal de los trabajadores, así como los derechos de información o negociación al respecto para, por último, verificar estos mismos elementos pero en atención a las que anteriormente denominamos como partidas “flexibles” y que están en relación con las nuevas formas de organización del trabajo. Por último, se hará una breve referencia a la regulación de las cláusulas de revisión salarial.

Por consiguiente, las pretensiones del presente estudio tienen como punto central de atención el de determinar cuál es la situación actual del sector en lo que se refiere al aspecto remuneratorio, principales tendencias y estado presente de la cuestión, subrayando tanto los aspectos que a nuestro juicio deben ser mejorados, como aquellos otros que pueden servir como ejemplos o buenas prácticas. Como se ha podido advertir ya, de forma tangencial, nos referiremos a la conexión entre estos elementos y flexibilidad general del sector, por resultar esta una cuestión central del debate político, jurídico, económico y social actual.

Del mismo modo, y puesto que la muestra objeto de estudio se refiere al plano intermedio de la negociación colectiva, esto es, la que se sitúa entre los niveles estatal y de empresa, prestaremos especial atención a la hipotética existencia de disfunciones inherentes a la propia naturaleza del plano negocial en que nos encontramos. En efecto, suele decirse que este plano intermedio presenta ciertas desventajas respecto de la coordinación estatal y la proximidad del de empresa (¹⁶⁹). Por ello, pretendemos resaltar también aquellos aspectos en los que un estudio del nivel inferior se haría necesario para completar los resultados del presente, así como y de forma principal, si asimismo resultaría necesario, en su caso, la intervención de la negociación colectiva en el plano estatal para corregir las disfuncionalidades que en el nivel provincial y autonómico pudieran presentarse, en aplicación de lo dispuesto en el ET y en el art. 10 del actual Acuerdo estatal para el sector del metal.

¹⁶⁸ MERCADER UGUINA, J. R., *Op. Cit.*, pp. 40 y 43.

¹⁶⁹ *In ibidem*.

II.3.2. ESTRUCTURA SALARIAL, INCENTIVOS Y FLEXIBILIDAD

Como ya quedó dicho, uno de los primeros elementos de estudio ha consistido precisamente en determinar si la negociación colectiva en el sector del metal procede a definir cada uno de los conceptos salariales. Se trata ésta de una cuestión relevante en lo que concierne al control efectivo del sistema remuneratorio que, sin embargo, no es ampliamente seguida en el sector. En efecto, son pocos los convenios que optan por definir los distintos conceptos salariales ⁽¹⁷⁰⁾, siendo la práctica más habitual la mera remisión a las tablas salariales o simplemente la fijación de la cuantía correspondiente. No obstante, de los convenios que definen las distintas partidas, la mayor parte de los mismos optan por hacerlo en los artículos correspondientes, si bien, además, algunos incluyen artículos explícitos donde con carácter general definen el salario y los distintos tipos de complementos salariales y extrasalariales ⁽¹⁷¹⁾.

En relación con esto, suele ser relativamente habitual que, aún no definiendo los distintos conceptos salariales y extrasalariales, sí exista una suerte de definición en lo que hace al complemento por nocturnidad ⁽¹⁷²⁾ y las horas extra ⁽¹⁷³⁾. En este último caso, la regulación convencional obedece sin duda a la trascendencia y lo controvertido que puede llegar a resultar su realización, observándose un directo influjo del art. 35 del ET. No obstante, sobre este asunto haremos una referencia expresa más adelante. Por lo que respecta a la nocturnidad, la influencia del Estatuto es también claro, a la vez que se observa la importancia de la tradición negocial, a juzgar por el método de remuneración: en la mayor parte de los casos se utiliza un porcentaje sobre el salario base e, incluso, se sigue utilizando el porcentaje del 25% que desapareció como referencia mínima con la reforma introducida por la Ley 11/1994 ⁽¹⁷⁴⁾.

¹⁷⁰ Arts. 30-47 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Almería (aunque no de forma exhaustiva); arts. 4-21 del CC de Cádiz; arts. 15 y 16 del CC de Segovia; arts. 24-26 del CC de Girona (en tanto que define remuneración mínima, sistemas de incentivos y productividad); arts. 42, 49, 52, 54 y 56 del CC de A Coruña; arts. 46 y 47 del CC de Pontevedra; arts. 31, 33 y 36 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra; arts. 37 y 40 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Navarra; art. 8 del CC de Valencia; arts. 42, 52, 54, 56 y 64 del CC estatal de ferralla.

¹⁷¹ Este es el caso de los arts. 15 y 16 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Segovia; art. 42 del CC de A Coruña, los arts. 46 y 47 del CC de Pontevedra (este último con bastante detalle); art. 31 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra; art. 8 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Valencia; art. 42 del CC estatal de ferralla.

¹⁷² Art. 24 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Teruel; art. 14 del CC de Las Palmas; art. 21 del CC de Valladolid; art. 10 del CC de Albacete (en adelante, las referencias a este convenio colectivo integrarán también las del de cuchillería y afines y talleres de reparación de automóviles de la misma provincia ya que presentan, al menos en lo salarial, una estructura y contenidos casi idénticos); art. 20 del CC de Guipuzcoa; art. 22 del CC de Ceuta. Excepción a la tradición son art. 37 del CC del sector de la industria metalgráfica de Cataluña y el art. 52 del CC del sector siderometalúrgico de A Coruña, que establecen cantidades a tanto alzado según categorías profesionales el primero y con carácter general el segundo.

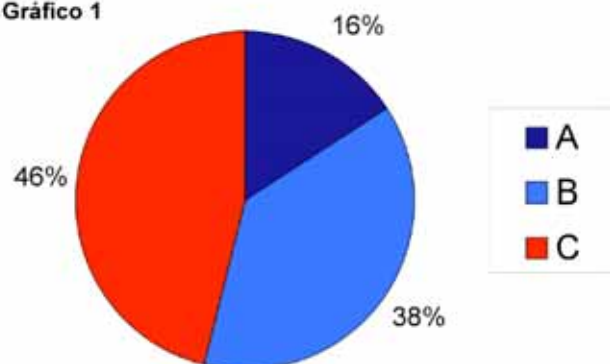
¹⁷³ Art. 8 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Córdoba; art. 12 del CC de Huesca; art. 3 del CC de talleres de reparación de automóviles de Asturias; art. 36 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de León; art. 24 del CC de Salamanca; art. 56 del CC de A Coruña; art. 33 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra.

¹⁷⁴ En efecto, el entonces art. 34.2 ET fijaba una retribución mínima del 25% del salario base, regulación que fue sustituida por la actual del art. 36.2 ET. La tendencia observada ya fue anotada en 1996 por MERCADER UGUINA, por lo que parece que la misma se conserva al menos en el sector del metal. A este respecto *vid.* MERCADER UGUINA, J. R., *Op. Cit.*, pp. 123-124.

El hecho de que se opte por no definir la mayoría de los conceptos a excepción de unos pocos es algo llamativo, especialmente en relación con estos dos conceptos, precisamente porque aparecen regulados en el ET. No es criticable que se trasladen contenidos del ET a los convenios (incluso es positivo), pero, ya que se hace, pueden completarse las definiciones explicando cuál es la finalidad de ese determinado concepto salarial, por qué es conservado o introducido por el convenio. Así, por ejemplo, en relación con el complemento por nocturnidad, además de señalar que se entienden por horas nocturnas las realizadas de diez de la noche a seis de la mañana, como expresa el 36.2 ET, podría explicarse que tal complemento tiene por objeto compensar salarialmente «las mayores molestias y perturbaciones que comporta el ejercicio de la actividad profesional en período nocturno, resarciendo los perjuicios de un trabajo prestado en horas social, familiar y psicológicamente intempestivas»⁽¹⁷⁵⁾.

Sea como fuere, el criterio de la finalidad, la explicación acerca de qué se persigue, qué compensa, qué remunera un determinado concepto, aún cuando pueda resultar obvio, puede ser un buen criterio a la hora de proceder a la definición de los distintos elementos integrantes de la estructura salarial

Gráfico 1



Por otro lado, aparte de la definición en sí, es importante que, además de la posible existencia de instrumentos explícitos de lucha contra el absentismo, el articulado relativo a los distintos elementos integrantes de la estructura salarial incentiven la presencia del trabajador mediante la incorporación de estructuras como “por día trabajado”, lo que condiciona la percepción a la asistencia continuada por parte de aquél. A este respecto, de nuevo no son muy numerosos los convenios que utilizan esta técnica de forma íntegra y general, esto es, a lo largo de todos o la mayor parte de los complementos⁽¹⁷⁶⁾, sino que

¹⁷⁵ MERCADER UGUINA, J. R., *Op. Cit.*, p. 123.

¹⁷⁶ Arts. 14, 17, 18, 19 y 22 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Huelva; arts. 21 y 27 del CC de Huesca; art. 22 del CC de Asturias (el salario y los pluses de convenio y antigüedad se devengan por día natural, mientras que los de asistencia, carencia de incentivos, jefatura de equipos, turnos, nocturnidad y trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, por día efectivamente trabajado), art. 23 del CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias (el salario y el plus de antigüedad se devengan por día natural, mientras que los de asistencia, carencia de incentivos, jefatura de equipos y trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, por día efectivamente trabajado); arts. 17 y 20 del CC del sector de la industria siderometalúrgica de Tenerife; arts. 16 y 17 del CC de Salamanca, art. 33 del CC de Lleida; arts. 48, 51 y 54 del CC de A Coruña; art. 17 del CC de Alicante; arts. 45 y 48 del CC estatal de ferralla.

suelen optar por hacerlo sólo respecto de determinados conceptos salariales (para información más detallada, *vid.* Gráfico 1 (¹⁷⁷)).

Sin embargo, como ya hemos advertido, la negociación colectiva en el sector del metal también se ha encargado de introducir distintos mecanismos que incentivan la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y, ello, a través de dos vías principales. Por una parte, mediante la introducción de variables distintas al año (mensual, semanal o diario) para la cuantificación de los distintos conceptos salariales (¹⁷⁸). A este respecto, debe advertirse que dada la relativamente frecuente remisión a las tablas salariales para la determinación de la cuantía de los distintos conceptos salariales, es allí donde suele encontrarse la forma temporal de su medición, más que en el artículo relativo al concepto de que se trate. Por otra, mediante cláusulas expresas de lucha contra el absentismo (¹⁷⁹). En este caso, dejando a un lado las cláusulas con referencias genéricas contra el absentismo, sus causas e inconvenientes, que deben ser rechazadas por su escasa utilidad (¹⁸⁰), existe un amplio abanico de posibilidades plasmadas en la negociación colectiva a la hora de fomentar la asistencia y permanencia en el puesto de trabajo. La Tabla 1 recoge y sintetiza esta variedad de cláusulas:

¹⁷⁷ El Gráfico 1 muestra el porcentaje de convenios colectivos que incorporan estructuras como “por día trabajado” con carácter general (A), sólo en algunos artículos (B) y, por último, los que no las incorporan (C). Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

¹⁷⁸ Por citar algunos ejemplos: arts. 34-38 del CC del sector siderometalúrgico de Almería; arts. 5-18 del CC de Cádiz (salvo quebranto moneda y plus empleo estable que se cuantifican mensual y anualmente respectivamente); CC de Asturias (en especial art. 22); art. 23 del CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias; arts. 17 y 20 del CC del sector siderometalúrgico de Tenerife. Mensual: CC del sector siderometalúrgico de Jaén; CC de Salamanca; CC de Vizcaya; art. 45 del CC estatal de ferralla.

¹⁷⁹ Art. 31 del CC de automoción de Huelva; art. 23 del CC del sector siderometalúrgico de Huelva; arts. 13, 31, 31bis y 32 del CC de Jaén; art. 32 del CC de automoción de Málaga (si bien contiene una declaración genérica contra el absentismo para, a continuación, remitir su estudio a una comisión paritaria); arts. 13.3 y 17 del CC del sector siderometalúrgico de Sevilla (premio por presencia y plus puntualidad y asistencia); art. 8 del CC de Zaragoza (aunque no toma medidas concretas contra el absentismo, dejándolo en manos de negociaciones futuras); arts. 15 y 23 del CC de Asturias; arts. 27 y 28 del CC de León; art. 16 del CC de Salamanca; art. 19 del CC de Segovia; arts. 19 y 20 del CC de Soria; art. 9 del CC de Toledo; art. 35 del CC de la industria metalgráfica Cataluña; art. 44 del CC del sector siderometalúrgico de Lleida; art. 34 del CC de Badajoz; art. 54 del CC de A Coruña; art. 44 del CC de Lugo; art. 25 del CC de Ourense; art. 8 del CC de Comercio de Metal de Madrid; art. 40 del CC del sector siderometalúrgico de Madrid; art. 13 del CC de recambios y accesorios para el automóvil de Madrid; art. 31 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra; arts. 6, 15 y 16 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra; art. 40 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra; art. 68 del CC de Valencia

¹⁸⁰ Art. 12 del CC de automoción de Málaga; art. 8 del CC del sector siderometalúrgico de Zaragoza, art. 15 del CC de Asturias; art. 68 del CC de Valencia.

Tabla 1: Conceptos Específicos que Fomentan la Presencia	
Convenio	Cláusula
Automoción Huelva	Art. 31: absentismo: premios a tanto alzado anuales decrecientes según se falte uno, dos o tres veces injustificadamente.
Metal Huelva	Art. 23: absentismo y puntualidad: premios a tanto alzado anuales decrecientes según se falte 1, 2 ó 3 veces injustificadamente.
Metal Jaén	Art. 13: Compensación económica si no se disfruta de los días para asuntos propios; art. 31 y 31 bis, Plus absentismo y absentismo especial: prima mensual de 40 euros no revisables siempre que no haya ausencia total o parcial y anual de 55 euros no revisables si no se falta más de 16 horas respectivamente; art. 32, Prima asistencia: 5.44 euros diarios (se incluyen en las vacaciones salvo domingos y festivos)
Metal Sevilla	Art. 17: Premio por presencia si no se falta justificadamente más de un día al mes total o parcialmente (art. 17). También hay un plus de puntualidad y asistencia, que se cobra todos los días siempre que se llegue puntualmente (desvirtúa que se cobre sábados e inhábiles no festivos aunque no se trabaje)
Metal Teruel	Art. 26, Plus asistencia: cantidad por “día efectivamente trabajado” (actualizable)
Metal Asturias	Artículo 23, normas específicas: Plus Asistencia, el sábado se devenga el resto de días, aunque a cambio una falta injustificada produce una pérdida correspondiente a dos días, 2 a 5, 3 a 10 y 5 a 30 (sanción vía plus);
Metal Tenerife	Art. 17, puntualidad: cantidad total según tablas que se divide por el número de días laborables del mes, cobrándose por día efectivamente trabajado
Metal Las Palmas	Art. 12: prima trabajo efectivo: definición; remuneración de la puntualidad y la asistencia según tablas; graduación según días (1-1; 2-3; 3-5, >4-no se percibe); excepciones; excepción especial: si se falta por enfermedad o accidente menos de dos días, sólo se restarán el día o dos días que se falte (baja médica)
Metal León	Art. 27: plus asistencia: cantidad a tanto alzado según se trabaje de lunes a viernes o de lunes a sábado abonable “por día efectivamente trabajado”. Art. 28: absentismo: utiliza una fórmula colectiva: 2% SB, siempre que el índice de absentismo del conjunto de los trabajadores (incluidas horas justificas y excluidas sindicales) no supere el 5%.
Metal Salamanca	Art. 16: plus asistencia: cantidad a tanto alzado “por día de trabajo”
Metal Segovia	Art. 19: plus asistencia: cantidad según tablas por “día efectivo de trabajo”; se cobra en vacaciones.
Metal Soria	Art. 19: puntualidad y asistencia: abonable si se cumplen los requisitos según tablas; actualizable. Art. 20: plus actividad: se devengará por hora efectivamente trabajada en jornada ordinaria, con el rendimiento normal y correcto; actualizable
Metal Lleida	Art. 44: asistencia y puntualidad: además de las sanciones que puedan llevar aparejadas “supondrá pérdida de la remuneración y de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa.”
Metal Badajoz	Art. 34. Plus de asistencia. cuantía figura en la tabla del presente Convenio, este plus no se computará en gratificaciones extraordinarias y se percibirá mensualmente, pudiendo descontar la cantidad proporcional por cada día laborable que no se asista al trabajo
Metal A Coruña	Art. 54: asistencia y puntualidad: plus por día efectivamente trabajado en el caso de asistencia y puntualidad; plus mensual de asiduidad; conceptos y motivos para su pérdida.
Metal Lugo	Art. 44: plus asistencia: remuneración según tablas y pérdida gradual dependiendo del número de faltas.
Talleres Navarra	Art. 31, plus convenio: la falta de puntualidad supone la pérdida del 25% del mismo durante un día; si es falta de asistencia, se descuenta el mismo porcentaje durante ese día y los dos siguientes.
Metal Navarra	Art. 40: Misma regulación que el anterior.
Metal Cataluña	Art. 35: asistencia y puntualidad: remuneración según tablas + un 10% del complemento personal sustitutorio. (antigüedad) Se van perdiendo porcentajes acumulados del mismo según número de faltas hasta perderlo todo (cuatro faltas) ; definición faltas justificadas.

Fuente: elaboración propia a partir de la muestra de convenios.

Por último, y en relación con esta misma cuestión, es necesario destacar dos tendencias más. La primera de ellas es la introducción de mecanismos de lucha contra el absentismo en los artículos relativos a la incapacidad temporal, de tal forma que se retira la cobertura adicional que presta el convenio para casos de enfermedad común y accidente no laboral en el supuesto de que se produzcan “abusos”, como es el caso del absentismo (¹⁸¹). La segunda, es la mezcla, cuando no confusión, con otros mecanismos incentivadores de la productividad. En efecto, la negociación colectiva del sector es consciente del grave problema de productividad que sufre nuestro país. En este sentido, muchos de los convenios estudiados combinan diversas medidas que tratan de incrementar la productividad del sector. Por ejemplo, y por lo que respecta al presente estudio, flexibilizando la estructura salarial. Ahora bien, no todas las medidas que tienen por objetivo aumentar la productividad, son de la misma índole. Así, las medidas de lucha contra el absentismo, pueden contribuir al incremento de la productividad, siempre que el numerador en que ésta consiste aumente más que su denominador (¹⁸²), pero no es la única que en este sentido puede tomarse, ni mucho menos la más significativa (¹⁸³).

En directa conexión con la cuestión de la productividad, se encuentra el tema de la flexibilidad. En efecto, uno de los factores que coadyuvan a un incremento de aquélla es la introducción de cláusulas “flexibilizadoras”: flexibilización del sistema productivo; flexibilización de la organización del trabajo, flexibilización salarial, etc. En relación con esta última, la flexibilidad laboral puede ser entendida de dos formas diferentes (¹⁸⁴): de una parte, como flexibilidad externa, aquélla que pretende responder a las fluctuaciones del mercado y a los cambios procedentes del exterior; de otra, la flexibilidad interna, más directamente ligada a la actividad de la empresa y a las necesidades de ésta.

Pues bien, dejando a un lado los supuestos ya explicados en que se confunden este tipo de cláusulas con las de lucha contra el absentismo, son varios los tipos de “partidas flexibles” que pueden encontrarse en los convenios colectivos del sector del metal. En un intento sistematizador, podríamos realizar la siguiente clasificación: en primer lugar, los convenios que incorporan un sistema de organización científica o racional del trabajo, por lo que han procedido a adaptar sus

¹⁸¹ Arts. 15 y 16 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra; art. 36 CC del sector de la automoción de Málaga; art. 30 del CC del sector siderometalúrgico de Palencia; art. 13 del CC de recambios y accesorios para el automóvil de Madrid.

¹⁸² Recuérdesse que la productividad se define como el total de producción dividida entre el factor productivo de que se trate (trabajo) en una determinada unidad de tiempo (horas trabajadas). $PD = P/T$, donde PD es productividad, P es producción y T es el factor productivo trabajo.

¹⁸³ Así, por ejemplo, cuando el art. 6 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra regula la retribución correspondiente al rendimiento en sistemas racionalizados, aprovecha para regular también las consecuencias derivadas de la falta de puntualidad y ausencias injustificadas. Es cierto que, en casos como éste, en el que se proclama el principio de correspondencia entre retribución y rendimiento, la consecuencia derivada del absentismo puede resultar directa, si bien no es la única forma de tratarla ni por ello debiera confundirse. Algo similar ocurre con la regulación de los arts. 27 y 28, donde más que establecer mecanismos que incrementen la productividad (por la vía del plus de convenio, en este caso), se premia la puntualidad y la asistencia. También confunden productividad y absentismo, los arts. 8 y 40 de los CC del comercio del metal y del sector metalúrgico de Madrid respectivamente, cuando establecen un complemento por mejora de la productividad que, en realidad, incentiva la asistencia. Por último, el art. 25 del CC del sector siderometalúrgico de Ourense comete implícitamente el mismo error cuando, regulando un plus de carencia de incentivos, penaliza el absentismo restando porcentajes del mismo según el número de faltas injustificadas

¹⁸⁴ MERCADER UGUINA, J. R., *Op. Cit.*, p. 98

estructuras salariales a los mismos mediante el establecimiento de sistemas de pagos por rendimiento o de incentivos (¹⁸⁵); en segundo lugar aquéllos que, además, penalizan y/o prevén la no incorporación de tales sistemas por parte de la negociación de empresa mediante cláusulas de carencia de incentivos (¹⁸⁶); por último, aquellos otros consistentes en meros enunciados de carácter genérico (¹⁸⁷).

Por otra parte, merece una mención expresa la remisión que muchos convenios realizan a la negociación colectiva en el nivel de empresa por lo que respecta a la concreción de tales sistemas (¹⁸⁸), desde el punto de vista de la organización del trabajo, pero también de la consecuente adaptación de la estructura salarial para una mayor eficacia de aquélla. Esta tendencia pone de manifiesto la importancia de tal nivel en lo que hace a la concreción de estos sistemas y, por consiguiente, para la determinación última del grado de flexibilidad general del sector, así como de si existen o no instrumentos de incremento de la productividad del mismo y, en su caso, su eficacia y eficiencia. Por ello, resultaría imprescindible un estudio pormenorizado de este nivel si se desean extraer resultados concluyentes a este respecto.

Sin embargo, éstas no son las únicas remisiones que en materia salarial realiza la negociación colectiva sectorial de ámbito superior a la de empresa. Es cierto que las relacionadas con lo que hemos denominado “partidas flexibles” son las más importantes y numerosas, pero aún así pueden encontrarse otras de carácter residual normalmente relacionadas con las horas extra, aunque ésta no es, ni mucho menos, la única materia que puede encontrarse (¹⁸⁹).

¹⁸⁵ Arts. 31 y 32 del CC del sector siderometalúrgico de Almería; art. 4 del CC de Cádiz (se recogen primas e incentivos, productividad, etc. pero no se desarrollan); art. 31 del CC de Córdoba (remisión centro de trabajo); art. 18 del CC de Granada (sin desarrollar); art. 7 del CC de automoción de Málaga; art. 34 del CC del sector siderometalúrgico de Málaga (remisión a comisiones paritarias para la regulación de la productividad y el absentismo); arts. 7 y 16 del CC de Zaragoza; arts. 17, 18, 52 y 54 del CC del sector siderometalúrgico de Burgos; art. 22 del CC de Soria; art. 26 del CC de Valladolid; art. 14 del CC de Guadalajara; art. 34 del CC de Toledo; art. 43 del CC de Barcelona; arts. 24-27 del CC de Girona; art. 33 del CC de la industria metalgráfica de Cataluña; art. 42 del CC del sector siderometalúrgico de A Coruña; art. 47 del CC Pontevedra; art. 6 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra; art. 41 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra; art. 19 del CC de Álava; art. 17 del CC de Guipuzcoa; art. 7 del CC de Vizcaya; art. 18 del CC de la Rioja; art. 50 del CC de Alicante; art. 33 del CC de Valencia; art. 56 del CC estatal de ferralla. Nota: únicamente se han incorporado los convenios que, teniendo implantado un sistema de organización científica o racional del trabajo, además, han modificado su estructura salarial para adaptarla a aquél.

¹⁸⁶ Carencia de incentivos: art. 42 del CC del sector siderometalúrgico de Jaén; art. 13 del CC de Sevilla; art. 21 del CC de Huesca; art. 17 del CC de Zaragoza; art. 15 del CC de Guadalajara; art. 55 del CC de A Coruña (en desaparición); art. 36 del CC de la industria metalgráfica de Cataluña; art. 18 del CC del sector siderometalúrgico de Guipuzcoa; art. 17 del CC de Alicante.

¹⁸⁷ Art. 32 del CC del sector siderometalúrgico de Almería; art. 18 del CC de Granada; art. 30 del CC de Huelva.

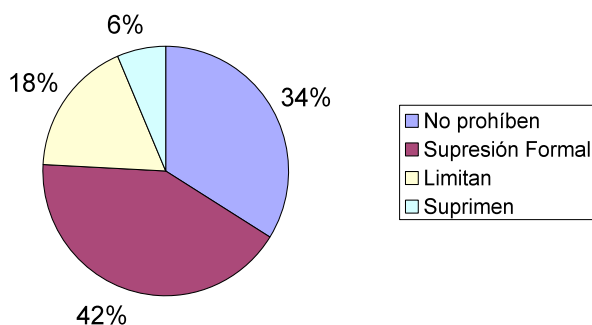
¹⁸⁸ Art. 31 del CC del sector siderometalúrgico de Almería; art. 31 del CC de Córdoba; art. 34 del CC de Málaga; art. 21 del CC de Huesca; arts. 13 y 14 del CC de Asturias; ; arts. 12 y 13 del CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias; art. 18 del CC del sector siderometalúrgico de Tenerife; art. 52 del CC de Burgos; arts. 15-24 del CC de León; art. 25 del CC de Palencia; art. 22 del CC de Soria; art. 26 del CC de Valladolid; art. 19 del CC de Cuenca; art. 14 del CC de Guadalajara; arts. 14, 29 y 20 del CC de Lleida; art. 7 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra; art. 41 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra; art. 15 del CC de Alicante; arts. 41 y 42 del CC de Castellón.

¹⁸⁹ Art. 35 del CC del sector siderometalúrgico de Almería; arts. 16 y 17 del CC de Huelva; art. 28 del CC de automoción de Málaga (remisión al pacto individual); art. 12 del CC del sector siderometalúrgico de Huesca; art. 6 del CC del sector siderometalúrgico de Asturias; art. 5 del CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias;; art.

Precisamente las horas extra, junto con aquellas cláusulas relativas a la lucha contra la discriminación por razón de sexo son los dos últimos tipos de cláusulas que han sido objeto de estudio en el presente apartado.

Por lo que hace a las primeras, debe señalarse que la negociación colectiva sectorial es consciente de la importancia que las horas extraordinarias tienen como instrumento de generación de empleo a juzgar por los numerosos enunciados que así lo ponen de manifiesto expresamente o que optan por una supresión más formal que efectiva y real ⁽¹⁹⁰⁾. Sin perjuicio de lo que más concretamente se diga en otro de los estudios que acompañan al presente, y centrándonos únicamente en el aspecto remuneratorio de las mismas, los convenios colectivos del sector no van más allá de las posibilidades que les otorga el art. 35 ET, bien suprimiendo de forma rotunda y verdadera su realización; bien optado por su compensación mediante descansos, lo cuál desincentivaría su realización, al menos por parte de los trabajadores. Esta contradicción entre los deseos puestos de manifiesto en la negociación colectiva y la realidad puede explicarse por el hecho de que las horas extra se han convertido en muchas empresas en un auténtico complemento con el que cuentan los trabajadores para la cobertura de sus gastos ordinarios ⁽¹⁹¹⁾.

Gráfico 2: Tratamiento remuneración Horas Extra



21 del CC de talleres de reparación de Asturias; arts. 42, 49 y 61 del CC del sector siderometalúrgico de Burgos; arts. 17 y 18 del CC de Segovia; art. 37 del CC de Lleida; art. 30 del CC de Madrid; art. 29 del CC de recambios y accesorios para el automóvil; art. 38 del CC de automoción y afines de Navarra; art. 49 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra.

¹⁹⁰ Suprimen formalmente: art. 23 del CC del sector siderometalúrgico de Cádiz; art. 19 del CC de Málaga (insta su desaparición); art. 16 del CC de Teruel; art. 6 del CC de Asturias; art. 21 del CC de Ávila (lo excesivamente vago del enunciado «se suprimirán todas las horas que no tengan causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por contrataciones»- unido a la regulación de las formas de compensación nos lleva a introducirla en este apartado); art. 13 del CC de Zamora (que presenta el mismo enunciado que el anterior) art. 44 del CC de Burgos; art. 36 del CC de León; art. 24 del CC de Salamanca; art. 26 del CC de Segovia; art. 27 del CC de Valladolid; art. 16 del CC de Ciudad Real; arts. 35 y 52 del CC de Guadalajara; art. 39 del CC de Girona; art. 37 del CC de Lleida; art. 18 del CC de Cáceres; art. 59 del CC de Pontevedra art. 37 del CC de Murcia; art. 12 del CC de Álava; art. 11 del CC de Guipuzcoa; art. 26 del CC de Vizcaya; art. 12 del CC de La Rioja; art. 14 del CC de Castellón (aunque insta a la negociación de empresa a que promueva la contratación); art. 20 del CC de Valencia; art. 32 del CC estatal de ferralla.

¹⁹¹ Ésta es al menos la conclusión a la que llegamos combinando el estudio del conjunto de los convenios colectivos con las opiniones vertidas por los negociadores de distintas federaciones territoriales de CC.OO. en la entrevista celebrada con el grupo investigador el día 2 de julio de 2009.

De esta forma, si tuviéramos que realizar una clasificación de los distintos tipos de cláusulas encontradas en la muestra de convenios, además de la anteriormente señalada consistente en una supresión formal y aparente de las horas extra, encontraríamos un segundo grupo heterogéneo de convenios que optan por no suprimirlas (¹⁹²); un tercero que, al igual que el anterior, tampoco las elimina, si bien establece algún tipo de limitación al número de horas totales que pueden realizarse (se entiende adicional al previsto en el art. 35 ET) (¹⁹³); por último, el integrado por el escaso número de convenios que parecen optar de forma decidida por su supresión (¹⁹⁴).

Por último, y en lo que respecta a su remuneración, debe decirse como primer dato característico la usencia total de homogeneidad por lo que a este elemento se refiere. En efecto, de entre los convenios colectivos que optan claramente por la remuneración, la franca mayoría, podemos extraer numerosas fórmulas que van desde la remisión a las tablas (¹⁹⁵), la remisión a la negociación de empresa (¹⁹⁶), a la inclusión de la cuantía, porcentaje o fórmula en que se habrán de remunerar las horas extra. En relación con este último aspecto, la práctica totalidad de los convenios que opta por esta vía de regulación, remuneran las horas extra en un porcentaje superior al de la hora ordinaria (¹⁹⁷), lo que conecta directamente con lo que se señalaba anteriormente en relación a su utilización como un elemento remuneratorio más, sin carácter extraordinario.

¹⁹² No las prohíben: Art. 35 del CC del sector siderometalúrgico de Almería; art. 30 del CC de Huelva (si bien insta a las empresas a que compensen con descanso y estable la constitución de una comisión que estudie su supresión); art. 8 del CC de Automoción de Málaga; art. 12 del CC de Huesca (aunque se insta a la negociación de empresa para que en su caso acuerde su supresión); art. 12 del CC de Zaragoza; Art. 5 del CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias; art. 3 del CC de talleres de reparación del automóvil de Asturias; art. 17 del CC de Cantabria (aunque prohíbe las nocturnas salvo excepcionalidad); art. 18 del CC de Palencia (aunque instan a alcanzar acuerdos en la negociación de empresa para que sean compensadas con descanso); art. 9 del CC de Albacete; arts. 24-26 del CC de la industria metalgráfica de Cataluña; art. 38 del CC del sector siderometalúrgico de Badajoz; art. 12 del CC del comercio del metal de Madrid; art. 32 del CC del sector siderometalúrgico de Madrid; art. 29 del CC de recambios y accesorios de automóvil de Madrid (que se remite a la negociación de empresa); art. 33 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra; art. 43 del CC de sector siderometalúrgico de Navarra; art. 43 del CC de Alicante (aunque insta la negociación colectiva de empresa a que opte por contratación y la compensación con descanso); art. 25 del CC de Ceuta .

¹⁹³ Art. 8 del CC del sector siderometalúrgico de Córdoba; art. 11 del CC de Jaén; art. 13 del CC de Sevilla; art. 9 del CC de Tenerife; art. 8 del CC de Las Palmas; art. 23 del CC de Soria; art. 17 del CC de Cuenca; art. 34 del CC de Toledo; art. 47 del CC de Barcelona; art. 56 del CC de A Coruña; art. 30 del CC de Ourense.

¹⁹⁴ Art. 16 del CC de Granada, art. 15 del CC de automoción de Huelva; art. 29 del CC de Tarragona (el control *ex ante* y *ex post* por parte del Comité de empresa y la no regulación de las formas de compensación nos lleva a introducirlas en este grupo); art. 29 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra (aunque la efectividad del enunciado nos ofrece serias dudas: «se acuerda la supresión de las horas extraordinarias consideradas como habituales, siendo el número máximo de ellas a efectuar, las autorizadas legalmente en cada momento, para los casos de emergencia comprobados»)

¹⁹⁵ Art. 8 del CC del sector siderometalúrgico de Córdoba; art. 15 del CC de automoción de Huelva; art. 5 del CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias; art. 59 del CC de Pontevedra; art. 37 del CC de Murcia.

¹⁹⁶ Art. 35 del CC del sector siderometalúrgico de Almería; art. 8 del CC de Las Palmas; art. 18 del CC de Palencia.

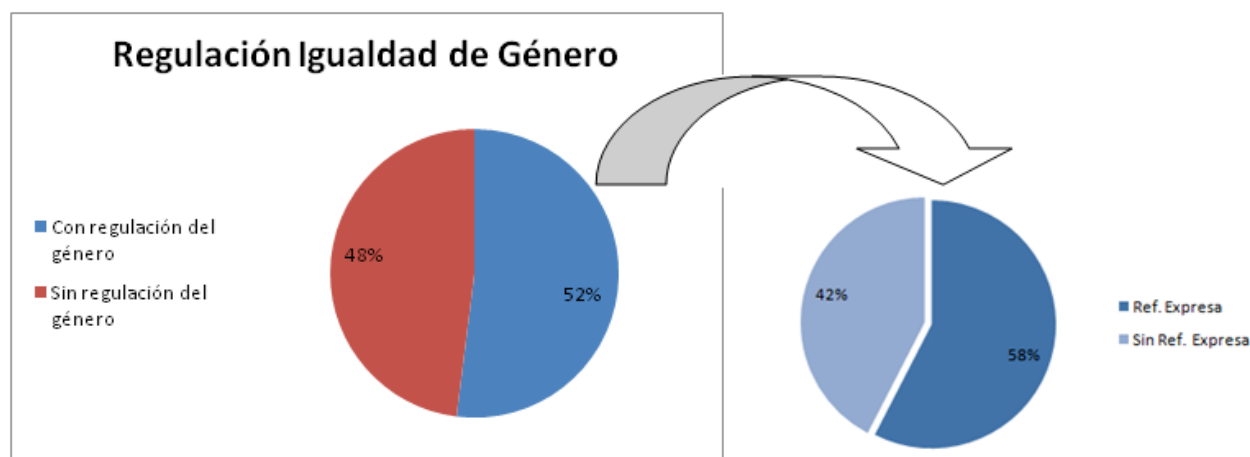
¹⁹⁷ Art. 23 del CC del sector siderometalúrgico de Cádiz (+ 75%); art. 16 del CC de Granada (+ 75%); art. 11 del CC de Jaén (+40% salario diario, +50% salario sábado y + 60% salario domingo); art. 28 del CC de automoción de Málaga (+75% valor hora base + parte proporcional plus *ad personam*. Pasados ciertos límites 100%); art. 19 del CC del sector siderometalúrgico de Málaga (+ 75% hora base + antigüedad; incremento si se supera un determinado número al día, al meso o al año; compensación con descanso si se produce en sábado, domingo o festivo); art. 10 del CC de Zaragoza (del 40 al 60% de recargo); art. 9 del CC de Tenerife (+75% si se opta por remuneración); art. 17 del CC de Cantabria; art. 21 del CC de Ávila (+50% si se opta por remuneración); art. 44 del CC de Burgos (+50%); art. 36 del CC de León (+75%); art. 24 del CC de Salamanca (+75%); art. 26 del CC de Segovia (+75% entre diario y 100% el fin de semana);

En lo que respecta a la segunda de las cuestiones, el tratamiento del género, es necesario advertir, al igual que ocurría con las horas extra, que el presente estudio se centra únicamente en la vertiente remuneratoria del mismo, es decir, en la forma en que la negociación colectiva del sector del metal trata el problema de la discriminación salarial por el simple hecho de ser mujer. Pues bien, a este respecto la principal conclusión que puede extraerse es que, si bien se ha producido una cierta filtración de los contenidos relativos al género en la negociación colectiva del sector, existiendo una preocupación por esta materia, ciñéndonos exclusivamente al ámbito señalado, ello no ha supuesto la creación de concretos mecanismos de lucha contra la discriminación salarial, sino todo lo más enunciados genéricos o principios rectores ⁽¹⁹⁸⁾. En concreto, en este grupo preocupado por las cuestiones de género (que supone el 52% de la muestra), tan sólo el 58 % de los convenios integrantes del mismo establecen regulaciones concretas y específicas en materia discriminación salarial, en la mayor parte de los casos con un carácter excesivamente abstracto y general, lo cuál nos hace dudar de su eficacia última ⁽¹⁹⁹⁾. Con algo más de detalle y de una forma más sencilla y directa pueden consultarse estas cifras en el Gráfico 3.

art. 23 del CC de Soria (+140% las ordinarias y + 200% las festivas); art. 13 del CC de Zamora (+175%); art. 9 del CC de Albacete (+45%); art. 16 del CC de Ciudad Real (+75%); art. 17 del CC de Cuenca (+75%); art. 198 del CC de Cáceres (+75%); art. 30 del CC de Orense (+50%); art. 12 del CC del comercio del metal de Madrid (del 75% al 150% según los casos); art. 29 del CC de recambios y accesorios para el automóvil de Madrid (“El abono de dichas horas podrá acordarse entre las partes, fijándose, al menos, una compensación del 1,25, respetándose en todo caso un descanso mínimo de una hora por cada hora extraordinaria y abonarse en metálico el resto (0,25) si así lo acuerdan las partes; en caso de no existir acuerdo entre las partes para el abono del 0,25, éste también será disfrutado”); art. 33 del CC de Automoción de Navarra (+75%); art. 12 del CC del sector siderometalúrgico de Álava (+40% si es laborable o +65% si es domingo o festivo); art. 11 del CC de Guipuzcoa (*idem*); art. 26 del CC de Vizcaya (+45% y +75% respectivamente); art. 12 del CC de La Rioja (del 40 al 75% según los casos); art. 43 del CC de Alicante (+75%); art. 14 del CC de Castellón (+50-75% según los casos); art. 20 del CC de Valencia (*idem*); art. 25 del CC de Ceuta (+100%).

¹⁹⁸ Art. 11 del CC del sector siderometalúrgico de Cádiz; art. 39 del CC de Córdoba; art. 11 del CC de Granada; art. 48 del CC de Huelva (que proclama, innecesariamente, su sometimiento a la LOIMH); art. 45 del CC de Jaén (remisión genérica a la igualdad de género); art. 11 del CC de Málaga; art. 32 del CC de Asturias (referencia genérica a la igualdad y violencia de género, pero sin mención expresa a cuestiones salariales); art. 33 del CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias; art. 27 del CC de Talleres de reparación de vehículos de Asturias; DA del CC del sector siderometalúrgico de Tenerife; arts. 61 y 63 del CC de Burgos (dentro de una regulación bastante detallada, estos dos artículos contemplan la igualdad retributiva como materia propia del plan de igualdad que establece la obligación de negociar y como derecho de la mujer); art. 37 del CC de Segovia; arts. 35 y 43 del CC de Soria (regulación genérica); art. 51 del CC de Valladolid (regulación genérica); art. 30 del CC de Zamora (referencia genérica); art. 39 del CC de Ciudad Real (enunciación de objetivos en materia de igualdad entre los que se encuentra la retributiva); art. 48 del CC de Cuenca; art. 75 del CC de Guadalajara; art. 55 del CC de la industria metalgráfica de Cataluña (referencia genérica); art. 42 del CC del sector siderometalúrgico de Barcelona; art. 46 del CC de Lleida (artículo expreso); art. 26 del CC del sector siderometalúrgico de Cáceres (referencia genérica); art. 44 del CC de A Coruña; art. 11 del CC de Ourense; art. 48 del CC de Pontevedra; art. 57 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra (proclama genérica); art. 36.2 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra (artículo expreso); art. 60 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra; art. 33 del CC de Álava (regulación genérica); art. 33 del CC de Guipuzcoa (regulación genérica); art. 57 del CC de Alicante (referencia genérica); art. 75 del CC de Valencia (regulación genérica); art. 44 del CC estatal de ferralla.

¹⁹⁹ Téngase en cuenta que la LOIMH es publicada el 22 de marzo de 2007 y que las fechas de inicio de vigencia de los convenios de la muestra van desde el año 2005 a 2008. De ahí, que la crítica cualitativa no pueda extenderse al ámbito cuantitativo.

Gráfico 3: Regulación igualdad género y referencia expresa a la discriminación salarial

Elaboración propia a partir de la muestra

II.3.3. REMUNERACIÓN, DERECHOS SOCIALES Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Como ya quedó advertido, el primero de los aspectos estudiados en este apartado es el relativo a la complejidad de la estructura salarial y al peso del salario base en relación con los pluses y complementos, muestra también de la flexibilidad general de los sistemas remuneratorios utilizados por el sector.

Pues bien, a este respecto puede observarse una progresiva simplificación de las estructuras salariales ⁽²⁰⁰⁾, con una reducción del número de complementos, fundamentalmente en aquellos convenios colectivos que adoptan sistemas científicos de organización del trabajo y adaptan la estructura salarial a los mismos. Esto supone normalmente la incorporación de un sistema sencillo y flexible integrado por el salario base (enormemente asegurado en lo que hace a la remuneración correspondiente al rendimiento mínimo) y un plus de convenio o un plus de calidad o cantidad, que supone la parte variable e individual del mismo. Es más, es relativamente frecuente la pervivencia de complementos no asociados a la productividad (antigüedad, penosidad, toxicidad y peligrosidad, nocturnidad, etc.), sin duda por su carácter tradicional, con nuevos complementos o primas por

²⁰⁰ Presentan una estructura salarial relativamente sencilla: arts. 10, 12 y 13 del CC del sector siderometalúrgico de Granada; arts. 21-27 del CC de Huesca; 20-27 del CC de Teruel; arts. 12-18 del CC de Zaragoza; arts. 16-21 del CC de talleres de reparación de Asturias; arts. 17-20 del CC de Tenerife; arts. 11-15 del CC de Las Palmas; arts. 19-21 del CC de Ávila; arts. 8-11bis del CC de Albacete; arts. 34-37 del CC de la industria metalgráfica de Cataluña; arts. 41-45 del CC del sector siderometalúrgico de Barcelona; arts. 24-26 del CC de Girona; art. 22 del CC de Tarragona; arts. 30-34 del CC de Badajoz; arts 43-47 del CC de Lugo; arts. 23-25 del CC de Ourense; art. 47 del CC de Pontevedra; arts. 6-8 del CC de comercio de metal de Madrid; DF del CC de recambios y accesorios de automóviles de Madrid; arts. 25-29 del CC del sector siderometalúrgico de Murcia; arts. 31-36 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra; arts. 5-13 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra; art. 38 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra; arts. 7-12 del CC de Vizcaya; art. 48 del CC de Alicante; art. 43 del CC estatal de ferralla

incentivos como los anteriormente señalados. Por ello, pensamos que la tendencia puede ser la señalada: la progresiva desaparición de los complementos no ligados a las distintas formas de organización productiva del trabajo.

En concreto, y por lo que respecta a algunos complementos específicos, quisiéramos señalar brevemente algunos elementos relevantes: en primer lugar, la larga tendencia hacia la desaparición del complemento por antigüedad ⁽²⁰¹⁾; en segundo lugar, la no muy numerosa y excesivamente detallada regulación del trabajo por turnos y, por lo que aquí respecta, de la forma de su remuneración ⁽²⁰²⁾; por último, la fuerte presencia del plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad. A este respecto, son numerosos los convenios que advierten de su no aplicación para el caso de que las circunstancias que motivan su aparición desaparezcan, o que parecen atribuirse carácter subsidiario para el caso en que la peligrosidad, toxicidad o penosidad no se incluyan en la evaluación de los puestos de trabajo. Sea como fuere, el caso es que es un complemento presente en el 73% de los convenios del sector.

Por otra parte, en lo que hace al tratamiento de la incapacidad temporal (IT), debe recordarse que según lo dispuesto en los arts. 128 y ss. de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), existen dos tipos de contingencias que dan lugar a esta prestación, las profesionales y las comunes. La prestación por contingencias profesionales (accidente de trabajo –AT– y enfermedad profesional –EP–) se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. Tal prestación consistirá en el 75% de la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en los reglamentos de desarrollo ⁽²⁰³⁾. Por su parte, en caso de contingencias comunes (enfermedad común o de accidente no laboral), el subsidio se abonará, respectivamente, a partir del decimosexto día de baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive. En este caso dos son los porcentajes que se aplican a la base reguladora para determinar la prestación: un 60% entre los días 4.º y 20.º de la baja, y de un 75 % a partir del día 21.º

Pues bien, el propósito de esta breve referencia a la regulación legal es la de subrayar el papel tradicional que ha tenido la negociación colectiva en este campo, esto es, la de mejora voluntaria, bien de las cantidades, bien del período de disfrute, bien de ambos. Esta tendencia ha tenido algunos efectos negativos, como ya se ha señalado, lo que ha llevado a su replanteamiento o modificación.

¿Cuál es la situación concreta del sector que estudiamos a este respecto? Como primer dato puede señalarse que el 47% de los convenios del sector no garantizan el cobro del 100% del salario real o

²⁰¹ A este respecto *vid.* MERCADER UGUINA, J. R., *Op. Cit.*, p. 112 y ss. Esta tendencia se observa en convenios como el de la automoción y el del sector siderometalúrgico de Huelva; el siderometalúrgico de Málaga; el de Zamora; los de Albacete; el de Toledo; el de la industria metalgráfica de Cataluña; el del sector siderometalúrgico de A Coruña; o el de recambios y accesorios de automóviles de Madrid.

²⁰² Art. 13 del CC del sector siderometalúrgico de Sevilla; art. 16 del CC de Cádiz; art. 41 del CC de Jaén; art. 26 del CC de Asturias; art. 21 del CC de talleres de reparación de vehículos de Asturias; art. 34 del CC del sector siderometalúrgico de León; art. 25 del CC de Palencia; art. 20 del CC de Segovia; art. 18 del CC de Soria; art. 24 del CC de Valladolid; art. 34 del CC de Ciudad Real; art. 22 del CC de Tarragona; art. 47 del CC de Lugo; art. 31 del CC de Navarra; art. 19 del CC de Castellón.

²⁰³ art. 2 D. 3158/1966; art. 2 OM 13-10-1967

de la base reguladora desde el primer día (segundo en caso de las contingencias profesionales), en caso de accidente trabajo o enfermedad profesional; en caso de enfermedad común; o en ambos (²⁰⁴). Por lo demás, las formas de regulación de la incapacidad temporal son de los más variados, no existiendo una fórmula o criterio estable según la extensión de la cobertura que se adopte. En relación con esta opción de garantía del 100% del salario real desde el primer día de contingencia, merece la pena destacar que el art. 18 del CC del sector siderometalúrgico de Córdoba va más allá, al añadir a lo anterior una ayuda consistente en una cantidad a tanto alzado diaria.

Por otro lado, ya dijimos que los artículos relativos a la incapacidad temporal por contingencias comunes suelen utilizarse por la negociación colectiva del sector para introducir algún mecanismo de lucha contra el absentismo laboral, solo o adicional a otros. Tampoco existe un criterio uniforme a este respecto, si bien quizá la fórmula más utilizada sea la que retira el complemento hasta alcanzar el 100% del salario real o base de cotización para el caso de segundas o ulteriores bajas dentro del periodo de un año (²⁰⁵).

²⁰⁴ No lo regulan: CC del sector siderometalúrgico de Cádiz; Art. 56 del CC de Asturias (remisión seguro colectivo); CC de montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias; CC de Segovia; CC de Soria; CC de Zamora; CC de Ciudad Real; CC de Lleida; CC de Barcelona; CC del sector de industrias metalgráficas de Cataluña; CC del sector siderometalúrgico de Madrid; CC de Guipuzcoa. Optan por otros criterios distintos: art. 48 del CC de Jaén; art. 29 del CC de Huesca; art. 35 del CC de Teruel; art. 21 del CC de Zaragoza (los tres convenios aragoneses adicionan un 15% de la base reguladora y únicamente en caso de accidente de trabajo); art. 18 del CC de Cantabria (en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, las empresas garantizarán a sus trabajadores a partir del sexto día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar un importe equivalente al 100% del salario, plus convenio y plus de vinculación consolidada. En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa abonará desde el primer día de baja el porcentaje de salario legalmente establecido (60%) para el subsidio por incapacidad temporal); art. 59 del CC de Burgos (enfermedad común o no laboral: complemento del 60% del salario base tres primeros días y 100% a partir del día 30. Si se requiere intervención quirúrgica u hospitalización, se complementa hasta el 100% desde el primer día); art. 26 del CC de Salamanca (un complemento del 25% de la base de cotización. Se abonará a partir del 6º día de la baja, inclusive, en el supuesto de que sea por enfermedad que no requiera hospitalización. En otro caso, se abonará desde el primer día de la hospitalización y posterior recuperación, con el tope máximo de nueve meses desde la fecha de la baja en ambos casos. El complemento de baja por accidente será abonado a partir del primer día baja); art. 37 del CC de Valladolid (con hospitalización, complemento desde el día 21 hasta llegar al 100% del salario que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses; por AT, desde el día 15; con hospitalización, desde que ésta se produzca); art. 41 del CC de Girona (sólo en caso de AT no *in itinere*); art. 41 del CC de Badajoz (100% a partir del séptimo día de la baja); art. 46 del CC de Madrid (15% salario sólo para el caso de AT); art. 36 del CC de Murcia (este complemento será, en caso de enfermedad, del 20% desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del 25% a partir del vigésimo primero. Caso de accidente laboral, el complemento será del 25% a partir del segundo día. En caso de hospitalización o internamiento la empresa completará a partir del cuarto día el 20% sobre los conceptos anteriormente citados. En cualquier caso, los tres primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año); art. 38 del CC de talleres de automoción y afines de Navarra (distintos porcentajes según número de días y año de vigencia); art. 49 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra (remisión a la negociación de empresa y mantenimiento 50% salario durante los tres primeros días); Art. 27 del CC de La Rioja (distintos porcentajes según número de días y tipo de contingencia); art. 38 del CC de Alicante (90% de la base reguladora partir del día 25); Art. 17 del CC de Castellón (distintos porcentajes según número de días y tipo de contingencia); art. 68 del CC de Valencia (100% base cotización pero a partir del sexto día).

²⁰⁵ Art. 22 del CC de automoción de Huelva; art. 37 del CC del sector siderometalúrgico de Huelva; ; art. 48 del CC de Jaén (si bien en este caso garantiza el 80% de la base reguladora en la primera baja y el 60% en la segunda y sucesivas); art. 36 del CC de automoción de Málaga; art. 35 del CC del sector siderometalúrgico de Ávila (en segunda o sucesivas bajas retira el beneficio del 100% durante los cinco primeros días); art. 34 del CC de Palencia (igual que el anterior, pero durante los 15 primeros); art. 56 del CC de Guadalajara; art. 61 del CC de Tarragona (igual que Ávila); art. 13 del CC de recambios y accesorios de automóviles de Madrid (cobertura 100% prestación hasta un máximo de 18 meses siempre que las faltas justificadas o no no alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses); arts. 15 y 16 del CC de fontanería,

Por consiguiente, resultaría deseable una homogenización, también, de esta concreta materia, de tal forma que se adopte la concreta “política social” que sobre esta mejora voluntaria el sector desea acoger, teniendo en cuenta los efectos que de la misma se derivan y, en su caso, coordinándola con otros mecanismos de lucha contra el absentismo que pudieran establecerse.

Por otra parte, como se advirtió, también hemos integrado en este bloque las cuestiones relativas a los de participación sindical en materia salarial. Así, debe quedar claro, de nuevo, que únicamente nos ceñiremos a los mecanismos de información y control con que cuentan los representantes de los trabajadores pero únicamente en relación con el salario y la estructura salarial. Pues bien, a este respecto, la mayor parte de los convenios presentan en lo que hace a las competencias de las comisiones paritarias o de los distintas formas de representación legal de los trabajadores, o los derechos de información o negociación de los mismos; referencias muy genéricas, en muchas ocasiones plasmación convencional de lo expresado en otras normas. Así, la “foto fija” de la situación, en lo salarial, sería la de que parece existir poco margen de maniobra, más allá de la negociación de los incrementos retributivos para cada año, en su caso. Por tanto, sería deseable la articulación de mecanismos de información, control y propuesta en las muy diversas maneras en que eso puede llevarse a cabo y de una forma homogénea para todo el sector, de tal forma que las instrumentos al alcance de la RLT sean similares en las distintas empresas.

Ahora bien, dicho esto, es necesario inmediatamente realizar una matización. Lo que sí se muestra en los convenios son diversas formas de participación de la RLT en relación con las formas de organización científica o racional del trabajo y/o sistemas de incentivo y primas ⁽²⁰⁶⁾. Así las cosas, ésta puede ser una vía muy eficaz para concretar, afianzar y/o ampliar una mayor participación de la representación de los trabajadores en lo que a la configuración de la estructura salarial se refiere.

Por último, y con carácter autónomo respecto de lo anterior, no quisiéramos cerrar este estudio sin hacer una referencia siquiera sucinta a la cuestión relativa a las cláusulas de revisión salarial. Se trata de un mecanismo que suele pasar desapercibido pero que ha cobrado importancia como consecuencia de la crisis económica que atravesamos y, más concretamente, de la caída de los precios que situó el IPC en diciembre del año pasado en valores inferiores a los previstos por el

calefacción y climatización de Navarra («por enfermedad común y absentismo si el Índice de Absentismo registrado en una Empresa computando enfermedad común, accidente no laboral y ausencias injustificadas, no sobrepasa del 6% de las horas teóricas de trabajo efectivo que debiera trabajar toda la plantilla, las referidas prestaciones serán complementadas hasta el 100% del salario; en los casos de Incapacidad Temporal motivada por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se abonará al trabajador accidentado el 100% del Salario»); arts. 38 y 39 del CC del sector siderometalúrgico de Álava (garantiza el cobro del 60% del salario durante los tres primeros días de baja de cada año); art. 18 del CC de Vizcaya («Por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará los dos primeros días de la primera Baja del año, con arreglo al Salario Base más los complementos salariales»); art. 17 del CC de Castellón (en caso de enfermedad común o accidente no laboral, garantízale cobro del 60% de la base durante los tres primeros días de baja al año); art. 64 del CC estatal de ferralla (condiciona la percepción a la no superación del 2% del índice de absentismo)

²⁰⁶ Por citar sólo algunos ejemplos, el art. 8 del CC del sector siderometalúrgico de Cádiz; el art. 34 del CC de Málaga; el art. 20 del CC de Sevilla; art. 39 del CC de Asturias; arts. 28-30 del CC Las Palmas; arts. 54, 57 y 61 del CC de Segovia; art. 30 del CC de Soria; art. 52 del CC de Lleida; art. 62 del CC A Coruña; art. 7 del CC de fontanería, calefacción y climatización de Navarra

Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado (²⁰⁷), fenómeno que se vuelve a repetir en el presente ejercicio.

En principio, y desde un punto de vista teórico, esta situación no debería dar lugar a ningún tipo de problema en tanto que el mecanismo jurídico en que consiste la cláusula de revisión salarial únicamente se activa cuando el IPC real es superior al previsto por lo que, en caso contrario, ésta permanece inactiva, aplicándose el incremento salarial pactado en convenio. Sin embargo, las presiones patronales para intentar atemperar unas subidas que no tuvieron en cuenta la situación actual y que, por tanto, se encuentran muy alejadas del nivel de precios actual; unidas a la deficiente redacción de muchas de estas cláusulas, han hecho surgir tensiones que han acabado frecuentemente en los tribunales.

Así las cosas, hemos pretendido analizar los tipos de cláusulas de revisión salarial presentes en el sector del metal. De dicho análisis cabe extraer varias conclusiones principales: la primera es la total ausencia de homogeneidad. No existe ningún criterio orientador que otorgue uniformidad a lo que no es más que un simple mecanismo jurídico de garantía del poder adquisitivo de los salarios, lo que repercute en importantes deficiencias que podrían llevar, incluso, a la utilización de la cláusula como mecanismo de rebaja de los incrementos pactados, sin que ello haya sido expresamente acordado entre las partes (como de hecho se está intentando).

En segundo lugar, la escasez de cláusulas que prevean tanto las situaciones en que el IPC previsto es inferior al real (lo habitual), como la contraria, esto es, cuando la inflación prevista es superior a la real (²⁰⁸). Además, dadas las interpretaciones jurisprudenciales actuales, la no previsión expresa de ambas posibilidades impide la aplicación de la cláusula, lo que a su vez conlleva su inadaptación a las variaciones bruscas de las circunstancias económicas.

Como última conclusión, la cuál va más allá del análisis formal, resulta interesante la reflexión acerca de la adecuación de este tipo de cláusulas, flexibilizándolas (aunque ello pueda suponer que pierdan su carácter tradicional), para que puedan adaptarse a las condiciones de un entorno económico que cambia rápidamente, también en las crisis, como vía alternativa al descuelgue salarial u otros mecanismos más severos de reacción frente a situaciones inestabilidad económica de las empresas (²⁰⁹).

²⁰⁷ Según el INE el IPC a diciembre de 2008 se situó en el 1,4%, seis décimas menos que el previsto. En el mes de julio del presente año, la tasa de inflación se ha situado en el -1,4%, lo que supondría, de mantenerse esta tendencia, más de tres puntos de diferencia respecto del IPC previsto en los Presupuestos de 2009 para el presente ejercicio.

Para más información: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t25/p138&file=inebase&L=0>

²⁰⁸ Art. 39 del CC del sector siderometalúrgico de Navarra; art. 13 del CC de Sevilla.

²⁰⁹ Para un análisis más detallado de esta cuestión, que incluye precisamente los convenios de la muestra, *vid.* MERCADER UGUINA, J. R. y PÉREZ DEL PRADO, D., “Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 102, 2009.

II.3.4. BREVES CONCLUSIONES FINALES Y ALGUNAS PROPUESTAS AL RESPECTO

A lo largo de las líneas anteriores hemos intentado exponer de una forma sencilla y concisa algunos de los aspectos salariales más relevantes que atañen al sector del metal. Permítasenos, en este último apartado, sintetizarlos de forma telegráfica junto con las propuestas que al hilo de los mismos también hemos bosquejado a lo largo del estudio:

- Existe una falta de conceptualización de los distintos elementos integrantes del sistema retributivo. A este respecto, el nivel negocial superior podría ejercer un “papel pedagógico” en lo que hace a la definición e inserción de los distintos conceptos retributivos en el conjunto de la negociación colectiva.
- Constatamos la existencia de una notable dispersión de los mecanismos, tanto expresos como implícitos, de lucha contra el absentismo y confusión como otros instrumentos introductores de “flexibilidad”.
- Observamos un notable esfuerzo del sector en lo que respecta a la flexibilidad salarial, simplificándose asimismo la estructura salarial, si bien la pervivencia aún de complementos “no productivos”, transmiten la sensación de encontrarnos en una fase de tránsito hacia una cada vez mayor flexibilidad.
- En lo que hace a los puntos hasta aquí señalados, además de lo ya dicho, se dejó constancia de que el nivel estatal podría jugar un papel importante en lo que hace a dotar de homogeneidad a la estructura salarial y, fundamentalmente, a sus principios orientadores.
- Por lo que hace a la compensación de las horas extra, existe un claro predominio de su remuneración, siendo las supresiones presentes en los convenios más formales que reales.
- Igual tratamiento, esto es, más formal que efectivo, goza el problema de la discriminación salarial.
- En lo que atañe a la incapacidad temporal, se observa también una falta de homogeneidad en los distintos convenios integrantes del sector, así como una cierta descoordinación respecto de la política de lucha contra el absentismo.
- Se constata un déficit en lo que hace a los mecanismos de participación de los RLT en lo que hace al salario.
- Falta de adecuación de las cláusulas de revisión salarial a los supuestos en que la inflación prevista es inferior a la real.